

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diteliti oleh penulis dengan cara menyebar kuisioner kepada responden pada karyawan PT Columubus Megah Citra Bumimas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan menurunkan kepuasan para karyawan
3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention* para karyawan.
4. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* para karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention* para karyawan.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* setelah dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya ketika kompensasi yang diterima karyawan sudah cukup akan berdampak terhadap menurunnya keinginan karyawan mencari pekerjaan yang baru karena akibat dari kepuasan kerja karyawan yang diperoleh melalui kompensasi yang diterima karyawan.
7. Beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam mengurangi pengaruh negatif dari beban kerja terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan skor item responden terendah pada angket di PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis:

- a.) Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention* yaitu kompensasi, terdapat pada Indikator "Gaji" mendapatkan nilai terendah dengan cukup banyak dari responden karyawan PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan, karena pemberian gaji masih ada yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan. Oleh karena itu, pimpinan PT. Columbus Megah Citra Bumimas agar melakukan evaluasi kembali dalam pemberian kompensasi sesuai dengan standar UMK Kabupaten agar karyawan merasa dihargai atas kinerjanya, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tekanan dalam bekerja perlu diperhatikan sehingga tidak akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan jika memungkinkan agar ditingkatkan, sehingga karyawan dapat lebih semakin baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia sehingga akan membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.
- b.) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel beban kerja mendapatkan nilai terendah pada indikator tiga yaitu jika beban kerja yang diberikan terlalu berat maka akan membuat karyawan menjadi setres. Tuntutan tugas seperti kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja terlalu banyak/sedikit yang timbul akibat dari tugas - tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk

diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja

- c.) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel kepuasan kerja memiliki penilaian terendah pada indikator empat yaitu Pengawasan, untuk itu diharapkan perusahaan dapat memberikan pengawasan yang sewajarnya agar karyawan merasa tidak merasa canggung ketika bekerja. Kepuasan kerja pada setiap karyawan sama pentingnya dengan kinerja. dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan.
- d.) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel *turnover intention* adanya tingkat turnover yang tinggi dimana ini menjadi perhatian serius perusahaan untuk bisa menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Diharapkan adanya perbaikan di bagian kompensasi yang baik dan beban kerja yang seimbang agar tingkat kepuasan karyawan juga baik dan semakin loyal terhadap perusahaan.